

# TEM-analyyseja

## 65/2014

---

### TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA 2014

Tallamaria Maunu

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-227-986-6



# **TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA 2014**

Tallamaria Maunu

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Employment and the Economy

Email: [etunimi.sukunimi@tem.fi](mailto:etunimi.sukunimi@tem.fi)

Helsinki, huhtikuu 2015

## TALLAMARIA MAUNU: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA 2014

**Tiivistelmä:** Tässä raportissa käsitellään toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Raportti pohjautuu Tilastokeskuksen vuosittain toteuttamiin työnantajahaastatteluihin. Vuonna 2014 noin 50 % toimipaikoista oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on hieman laskenut viime vuosista.

Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Suhteellisesti harvimmoin työvoimaa haettiin vuonna 2014 kuljetuksen ja varastoinnin, rakennusalan sekä maa- ja metsätalouden toimipaikkoihin.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2014 kokenut 25 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus laski kolmella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Rekrytointiongelmien osuus on toista vuotta laskussa. Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä sille, miksi rekrytoinnissa oli ongelmia. Valtiosektorin toimipaikoilla työpaikkaan liittyvät syyt (työaika, työpaikan sijainti, palkkaus) mainittiin yhtä usein rekrytointiongelmien syynä kuin osaamiseen liittyvät syyt.

Vuonna 2014 noin 37 100 toimipaikkaa (25 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on laskenut viime vuosina. Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Vähiten rekrytointeja oli ollut rakennusallalla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa.

Rekrytointien syyt eroavat eri toimialoilla. Henkilöstön lisäys oli rekrytoinnin syynä 72 %:ssa rakennusalan toimipaikoilla, mutta vain 15 %:ssa terveydenhuollossa ja sosiaalialalla. Yksityisellä sektorilla lähes puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kuntasektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja valtiollakin lähes puolet. Myös ns. kolmannella sektorilla (järjestöt, yhdistykset, kotitaloudet yms.) poistuma selittää eniten paikkojen täyttöä. Valtiolla uusien paikkojen täyttö on vaihdellut voimakkaasti vuosittain.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2014 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin. TE-toimistoa käytti 44 % rekrytoineista toimipaikoista, mikä on 2 prosenttiyksikköä pienempi osuus kuin vuosina 2013 ja 2012.

Vuonna 2014 kaikkiaan 15 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Kymmenen prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan, teollisuuden, rakentamisen ja liike-elämän palveluiden toimipaikoissa. Näillä samoilla toimialoilla suunniteltiin henkilöstön lisäämistä myös vuonna 2013. Eniten vähentämissuunnitelmia oli vuonna 2014 julkisten palveluiden ja koulutuksen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla.

**Asiasanat:** työvoiman hankinta, rekrytointiongelmien, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, TE-toimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat

**Abstract:** This paper examines the search for labour and the filling of vacancies by business establishments and their short-term plans of hiring or shedding personnel. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland. In 2014, ca. 50 % of the establishments had searched for labour during the last 12 months, the share has fallen somewhat.

By branch, the share of establishments searching for labour was highest in healthcare and social services, and in public services and education. The share was lowest in transport and warehousing, construction and agriculture and forestry.

25 % of the establishments that had searched for labour faced recruitment problems. The share fell by 3 percentage points from the previous year. The most common reasons for recruitment problems are the skills of the jobseekers. In the government sector, reasons related to the workplace were mentioned as often as skills as the reason for recruitment problems.

In 2014, ca. 37 100 establishments (25 %) had filled a job during the three months before the interview. The share has fallen for some years. The largest shares of filled jobs were in the branches of healthcare and social services, and public services and education. The branches with comparatively least recruitments were construction and transport and warehousing.

The reasons for recruitment are different in the different branches. The need to increase the number of personnel was the reason for recruitment in 72 % of establishments in construction, but only 15 % in establishments in healthcare and social services. In the private sector nearly a half of recruitments are based on new job creation. In the municipal sector more than a half, and in the government sector nearly a half, of recruitments are based on outflow replacement. Also in the third sector outflow replacement is the most common reason for recruitment. In the government sector, the share of created new jobs has changed repeatedly.

The most common means of recruiting in 2014 were announcements to incumbent personnel and direct contacts to former employees or to people who had previously applied for a job in the establishment. The use of PES fell two percentage points to 44 %.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, ca. 15 % of the establishment responded that they were planning to do so. Ca. 10 % stated that they were planning to cut down their personnel. Most establishments stated that they planned to keep the number of personnel constant.

By branch, plans to hire additional personnel were comparatively the most common in information and communication, manufacturing, construction, and business services. The branches where plans to hire were the most common in 2013 were the same. The branches where plans to cut down personnel were comparatively the most common were public services and education and transport and warehousing.

**Key words:** recruitment of labour, recruitment problems, labour shortage, labour acquisition channels, market share of the PES, plans to hire personnel

## Sisältö

1. JOHDANTO .....	1
2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT .....	1
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT.....	5
4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT .....	7
5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT.....	14
Liitteet .....	16
TEM-analyysejä –verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt.....	19

## 1. JOHDANTO

Vuodesta 1993 lähtien työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastattelujen avulla. Haastatteluissa on selvitetty työvoiman hakua ja siihen liittyneitä ongelmia, työvoiman saatavuusongelmien syitä, työpaikan täyttötapoja ja työnantajien tulevaisuuden suunnitelmia työvoiman käytössä.

Työnantajahaastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö<sup>1</sup>, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla: kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia jne. Työvoimapulaa kokeneilta toimipaikoilta on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he eivät ole saaneet työvoimaa. Toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata henkilöstöä.

Haastattelujen alkuvuosina, 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa, haastattelun otannan koko oli noin 6 000 toimipaikkaa. Vuonna 2002 selvitys yhdistettiin Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimukseen ja otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan vuositasolla. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Vuoteen 2012 saakka kaikista työvoiman hankintaan liittyvistä asioista ei ole tiedusteltu jokaisella vuosineljänneksellä. Vuonna 2013 otantapohja uudistettiin Tilastokeskuksen valmistelun pohjalta ja TEM:n kanssa yhteistyössä toimin. Nyt kaikki tiedusteluun sisältyvät asiat kysytään kaikilla vuosineljänneksillä. Otannan koko on edelleen 10 000 toimipaikkaa.

Tulokset painotetaan jälkikäteen niin, että lukumääräestimaatit korotetaan koko toimipaikkakehikon tasolle. Otos poimitaan Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Toimipaikassa on oltava vähintään yksi palkattu työntekijä. Vuodesta 2013 lähtien otoksessa on käytetty ositteina kokoluokkaa ja toimialaryhmiä. Alueulottuvuus huomioidaan otannassa<sup>2</sup>. Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2014 saatiin 7914 vastausta (78 %), kato oli 1 173 (12 %) ja ylipeitto 1 025 (10 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 87 % ja kato n. 13 %. Alueellisesti otantaan kuuluu 2363 toimipaikkaa Uudeltamaalta ja pienimmän ELY:n, Kainuun alueelta 104 toimipaikkaa.

## 2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Vuonna 2014 noin 50 % toimipaikoista oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on hieman laskenut vuosien 2013 ja 2012 55 %:sta.

Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa kuten edellisinäkin vuosina. Myös majoitus- ja ravitsemusalaalla työvoiman haku oli keskimääräistä yleisempää. Suhteellisesti harvimminkin työvoimaa haettiin vuonna 2014 kuljetuksen ja varastoinnin, rakennusalan sekä maa- ja metsätalouden toimipaikkoihin.

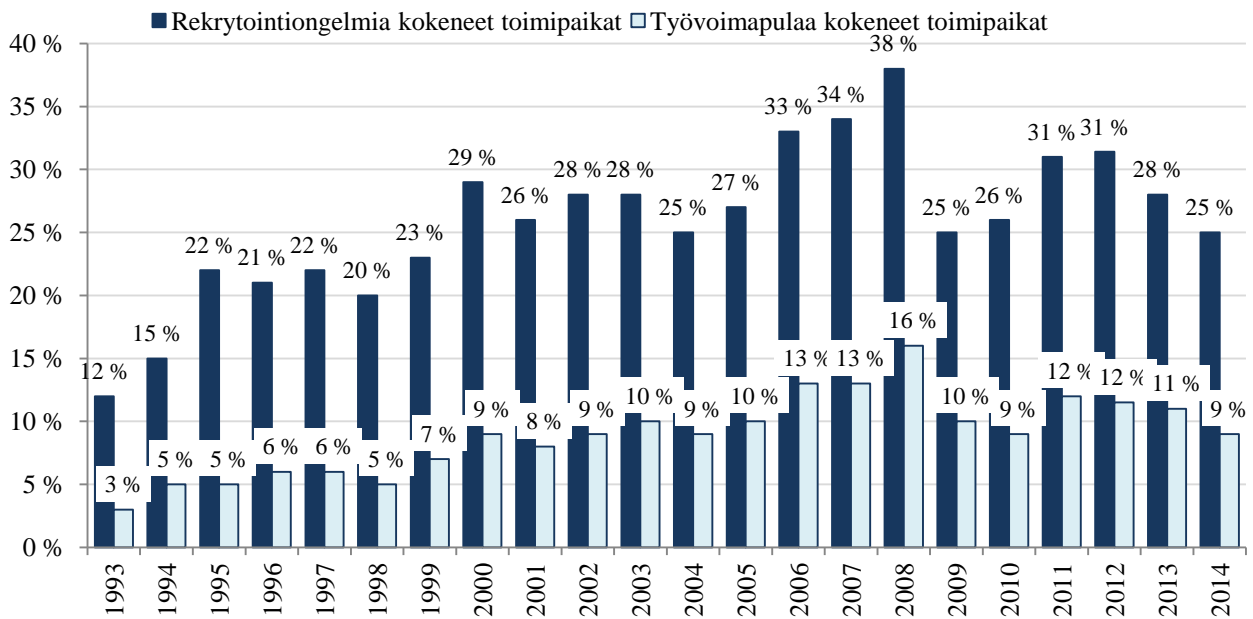
<sup>1</sup> Toimipaikka on yhden yrityksen tai yritystyyppisen yksikön omistama, yhdessä paikassa sijaitseva, pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluksia tuottava tuotantoyksikkö.

<sup>2</sup> Otannan uudistus merkitsi aluepohjaisesta toimialapohjaiseen poimintaan siirtymistä. Alueulottuvuus huomioidaan niin, että otoskehikko lajitellaan toimipaikan sijainnin mukaiseen järjestykseen, josta vuosiotos poimitaan systemaattisella satunnaisotannalla suhteellisen toimialaosuuden mukaisesti kustakin kokoluokasta.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2014 kokenut 25 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus laski kolmella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Rekrytointiongelmien osuus on toista vuotta laskussa: vuosina 2011 ja 2012 ongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet olivat 31 %, vuonna 2013 28 % ja vuonna 2014 siis 25 %. (Kuvio 1).

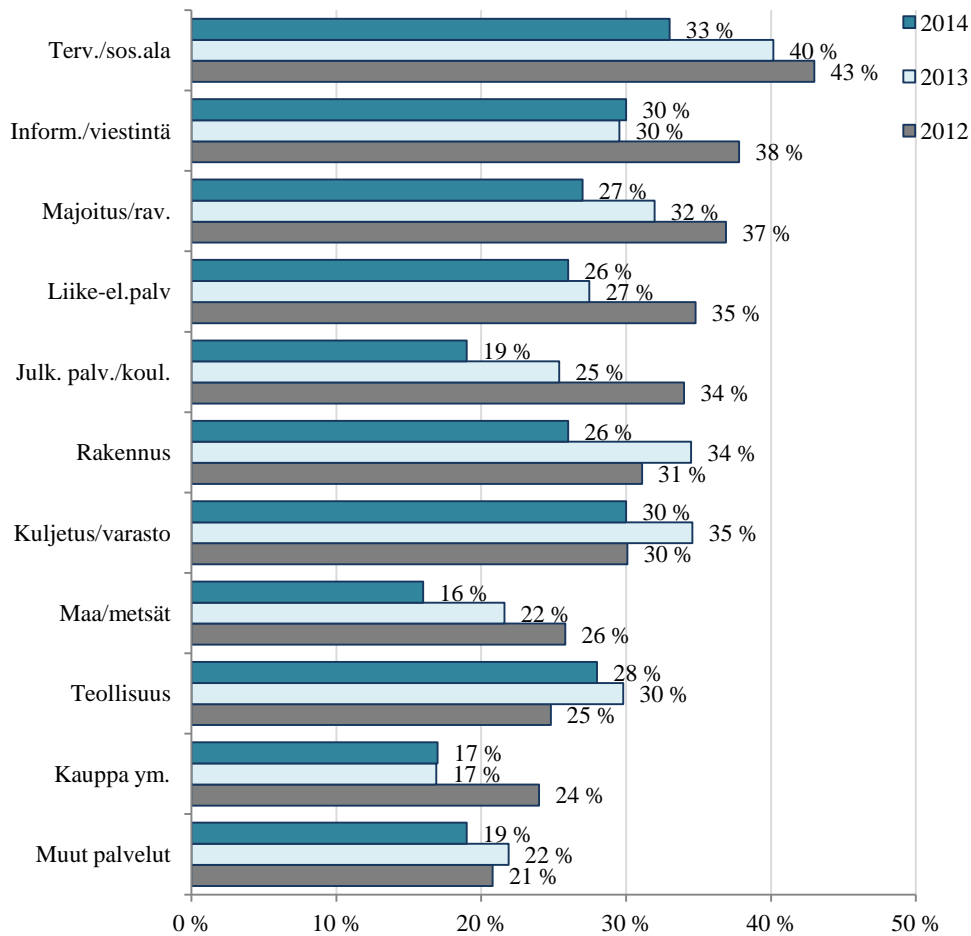
Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hake-  
mansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2014 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työ-  
voimaa jääneiden toimipaikkojen osuus työntekijöitä hakeneista oli 9 %. Tämäkin osuus on pienentynyt viime vuosina: vuonna 2013 se oli 11 % ja vuonna 2012 12 %. (Kuvio 1).

**Kuvio 1.** Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2014, %



Rekrytointiongelmien olivat vuonna 2014 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, informaatio- ja viestintäalalla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa. Harvinaisimpia rekrytointiongelmien olivat puolestaan maa- ja metsätaloudessa, kaupan alalla, julkisten palveluiden ja koulutuksen toimialalla sekä muissa palveluissa. (Kuvio 2).

Toimialojen väliset erot rekrytointiongelmien esiintymisessä ovat huomattavat. Eroista huolimatta muutoksen suunta on selvä: vuonna 2014 rekrytointiongelmia esiintyi edellisvuotta vähemmän kaikilla muilla toimialoilla paitsi kaupan alalla ja informaatio- ja viestintäalalla, joilla rekrytointiongelmien osuus pysyi ennallaan. Rekrytointiongelmien eivät siis yleistyneet millään toimialalla edellisvuoteen verrattuna.

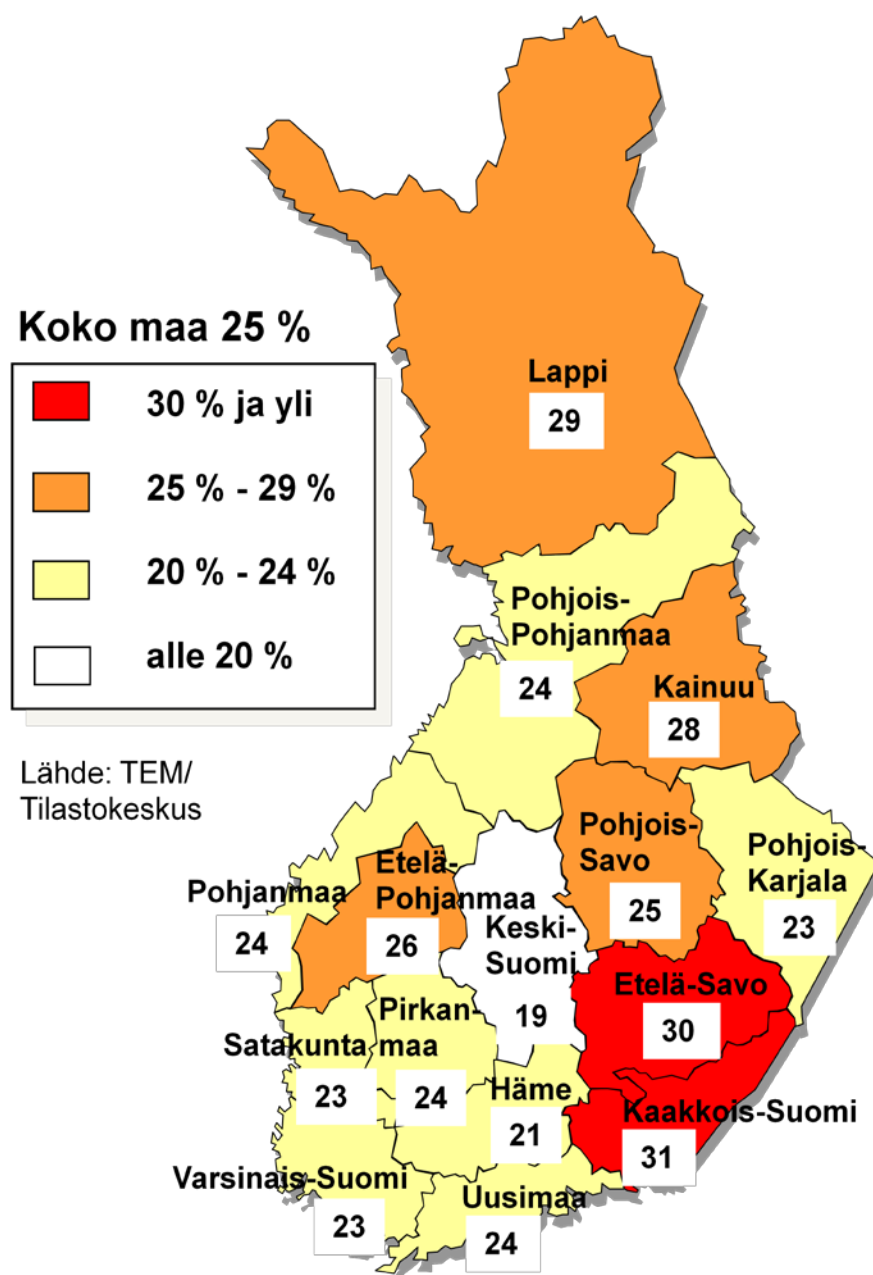
**Kuvio 2.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2012–2014, %

Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia esiintyi Kaakkois-Suomessa, Etelä-Savossa ja Lapissa sijaitsevilla toimipaikoilla. Vuonna 2013 alueet, joilla rekrytointiongelmien olivat yleisimpiä, olivat Lappi ja Kainuu. Alueiden tilanne vaihtelee jonkin verran vuosittain. Esimerkiksi Etelä-Savossa esiintyi vuonna 2013 suhteellisesti maan keskiarvoa vähemmän rekrytointiongelmia, kun taas vuonna 2014 maakunnassa esiintyi suhteellisesti toiseksi eniten rekrytointiongelmia.

Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmia esiintyi vuonna 2014 Keski-Suomen ja Hämeen toimipaikoilla. Vuonna 2013 vähiten ongelmia koettiin Pohjois-Savossa ja Satakunnassa. Edellisvuoteen verrattuna rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus joko laski tai pysyi ennallaan kaikilla muilla alueilla paitsi Pohjois-Savossa, jossa nousua oli 2 prosenttiyksikköä. (Kuvio 3).



**Kuvio 3.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2014, %



Työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli 9 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Työvoimapulasta kärsivien toimipaikkojen osuus vaihteli alueittain Kainuun 4 prosentista Satakunnan 11 prosenttiin. Satakunnan lisäksi alueita, joissa yli 10 % työntekijöitä rekrytoineista toimipaikoista kohtasi työvoimapulaa, olivat Varsinais-Suomi, Häme ja Kaakkois-Suomi. Alueita, joilla työvoimapulaa esiintyi suhteellisesti vähän, olivat Kainuun lisäksi Etelä-Savo ja Keski-Suomi.

Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua olivat vuonna 2014:

- peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat
- systeemityön erityisasiantuntijat
- lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat
- lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat
- myyjät ja kauppiaat
- henkilö- ja pakettiauton sekä moottoripyöräkuljettajat
- tekniikan erityisasiantuntija (pl. sähkötekniologia)
- työkoneiden kuljettajat
- muut myyntityöntekijät
- sepät, työkaluntekijät ja koneenasettajat

Liitteessä (Taulukko 1) on esitetty työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoitain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, ELY-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

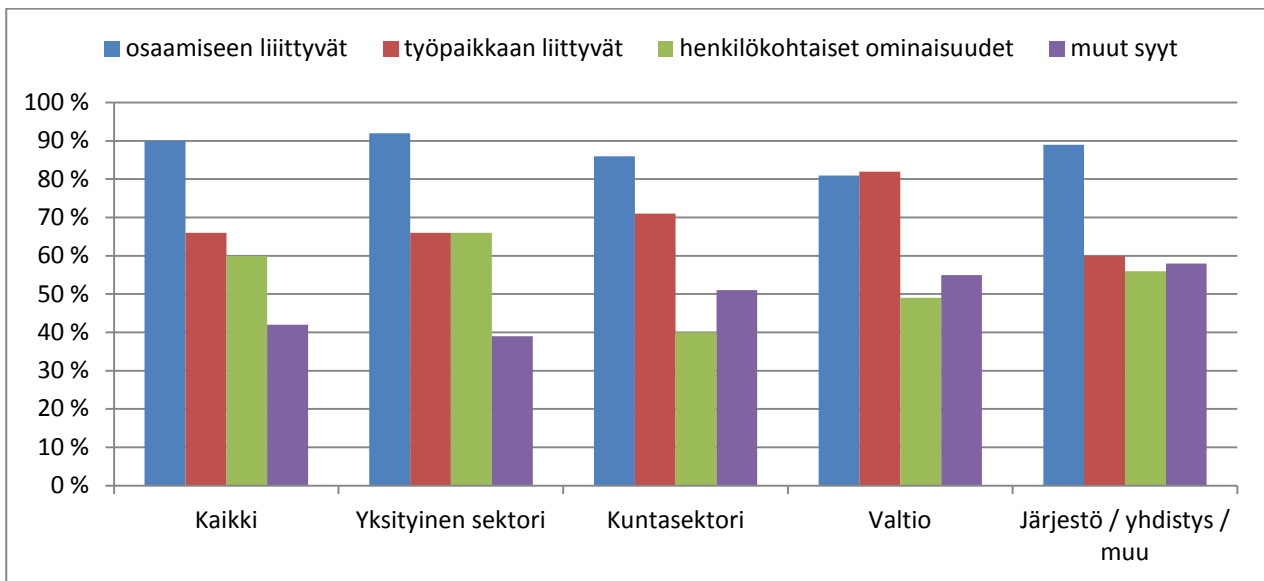
### 3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä syitä heidän mielestään oli siihen, että työntekijöitä oli vaikea saada. Valmiita syyvaihtoehtoja esitettiin 10 ja toimipaikkoja pyydettiin kunkin vaihtoehdon kohdalla arvioimaan, oliko kyseinen seikka ollut rekrytointiongelmien syynä. Vastausasteikko oli *Ei yhtään / Vähän / Jonkin verran / Paljon / Ei osaa sanoa*. Muut vastaukset kuin ”ei yhtään” on yhdistetty yhdeksi luokaksi, joka kertoo toimipaikan maininneen kyseisen seikan vaikuttaneen rekrytointiongelmiin (ainakin vähän).

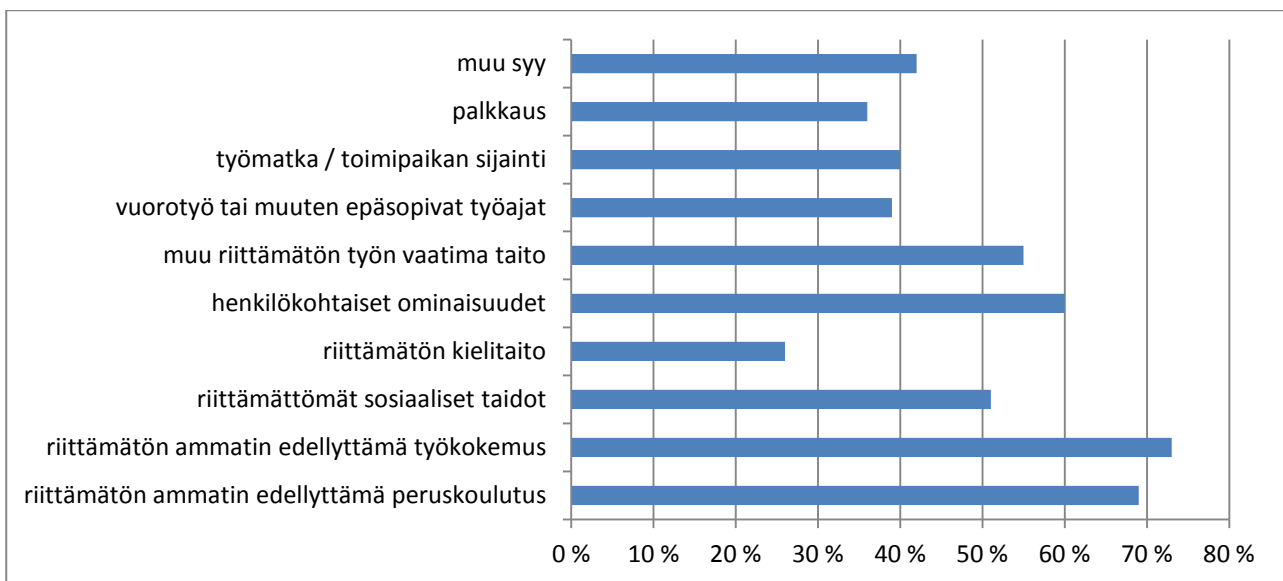
Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä (90 %:ssa tapauksista) sille, miksi rekrytoinnissa oli ongelmia (kuvio 4). Valtiosektorin toimipaikoilla työpaikkaan liittyvät syyt (työaika, työpaikan sijainti, palkkaus) mainittiin yhtä usein rekrytointiongelmien syynä kuin osaamiseen liittyvät syyt.<sup>3</sup>

Aggregaattitasolla kaikilla toimialoilla rekrytointiongelmien ilmoitetut syyt ovat jotakuinkin samat kuin edellisenä vuotena. Sektoreittain tarkasteltuna suurin muutos edellisvuoteen verrattuna on tapahtunut valtiolla, jonka toimipaikoilla kaikkien rekrytointiongelmien mainitseminen on yleistynyt. Yksityisen sektorin syiden jakauma on jotakuinkin edellisvuoden mukainen, kun taas kunnalla ja kolmannella sektorilla (yhdistys, järjestö tai muu) osa syistä on yleistynyt ja toisten mainitseminen vähentynyt.

<sup>3</sup> Toimipaikka on voinut haastattelussa mainita useita syitä rekrytoinnin ongelmiin, joten syiden prosenttiosuudet eivät summaudu sataan.

**Kuvio 4.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2014, %

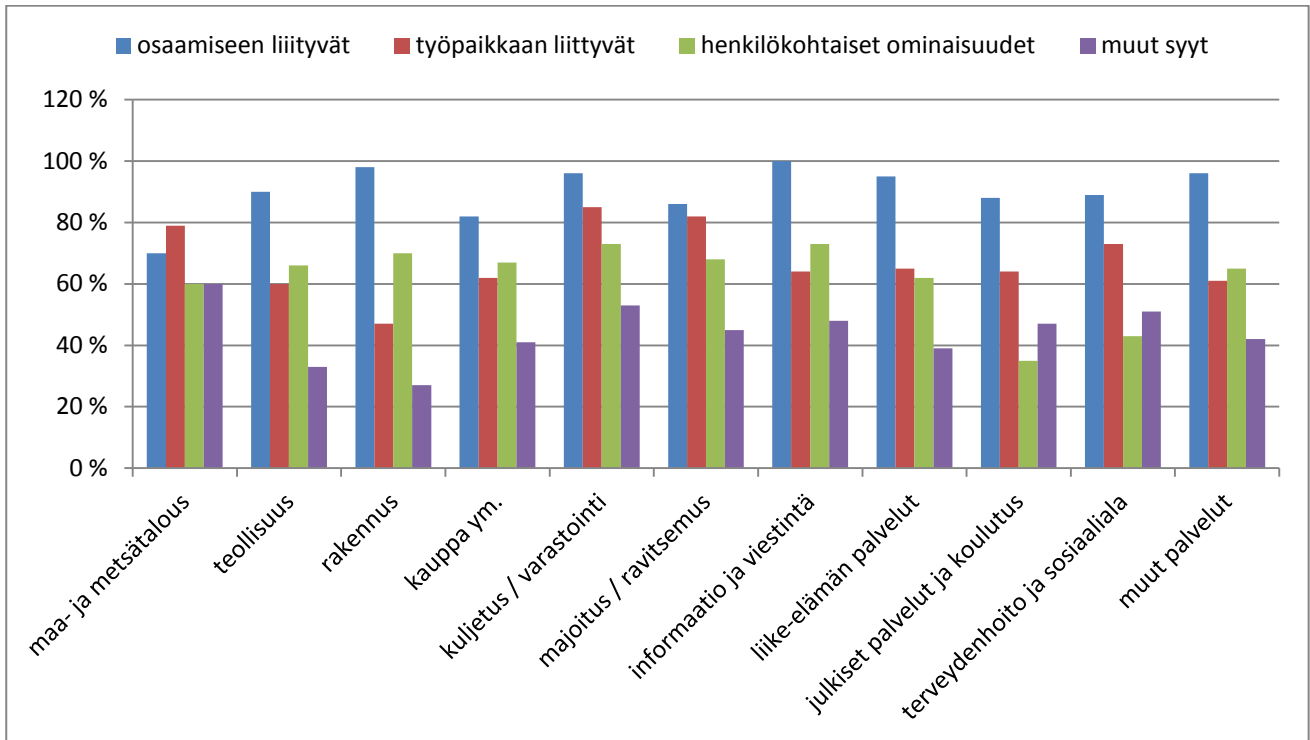
Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 5. Kuten edellisvuonnakin, riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus olivat myös vuonna 2014 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot yms.) mainittiin usein. Kielitaito on harvimminkin mainittu syy. Yksittäisten syiden jakauma on hyvin samanlainen kuin edellisvuonna; ainoa muutamaa prosenttiyksikköä suurempi ero on syyn ”muu riittämätön työn vaatima taito” vastausosuuden väheneminen 62 %:sta 55 %:iin.

**Kuvio 5.** Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuonna 2014, %

Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (kuvio 6), havaitaan, että osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla. Ainoastaan maatalouden toimipaikoilla työpaik-

kaan liittyvät syyt mainitaan useammin. Työpaikkaan liittyvät tekijät korostuvat kuljetus- ja varastointialalla sekä majoitus- ja ravitsemusalalla. Henkilökohtaisten ominaisuuksien rooli työvoiman saatavuusongelmien syynä korostuu informaatio- ja viestintäalalla.

**Kuvio 6.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2014, %



#### 4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2014 noin 37 100 toimipaikkaa (25 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on laskenut viime vuosina. Vuonna 2010 vain noin 20 % toimipaikoista täytti työpaikkoja, vuosina 2011 ja 2012 noin 30 % ja vuonna 2013 27 %.

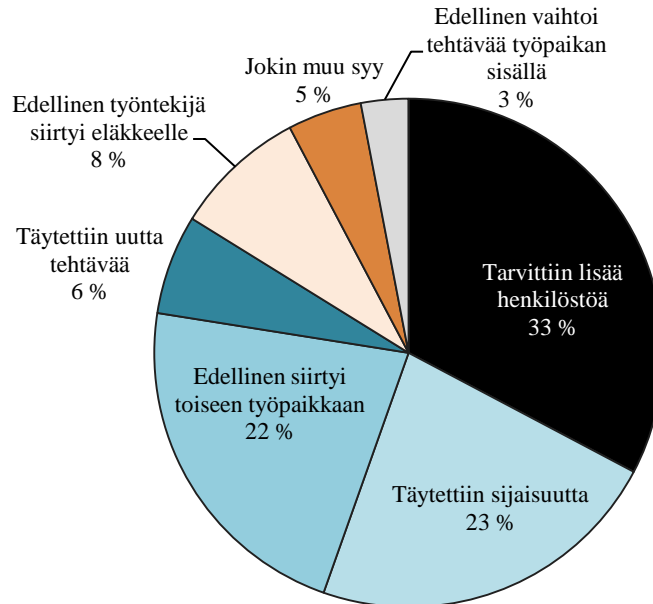
Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa (44 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (39 %). Vähiten rekrytointeja oli ollut rakennuslalla (17 %) sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa (18 %).

Vuonna 2014 viimeksi täytetyistä työpaikoista puolet oli määräaikaista ja puolet vakinaisia. Määräaikaisten osuus kasvoi 2 prosenttiyksikköä. Määräaikaista työvoimaa on hankittu yleisimmin maa- ja metsätaloudessa (70 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (64 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin liike-elämän palveluissa (65 %) ja informaatio- ja viestintäalalla (62 %).

Vuonna 2014 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli 78 % ja osa-aikaisilla täytettyjen 22 %. Kokoaikaisien osuus laski lievästi vuodesta 2012. Suhteellisesti selvästi eniten osa-aikaisia rekrytoidaan majoitus- ja ravitsemuslalle (62 %) sekä kaupan alalle (38 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin maa- ja metsätalouteen (0,5 %), rakennuslalle (5 %), teollisuuteen (7 %) ja informaatio- ja viestintäalalle (8 %).

Yleisimmät syyt rekrytointiin (kuvio 7) olivat toimipaikkojen näkemyksen mukaan henkilöstön lisäystarve (33 % työpaikan täytöistä). Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat sijaisuuden täyttö (23 %) ja henkilöiden siirtyminen toiseen työpaikkaan (22 %).

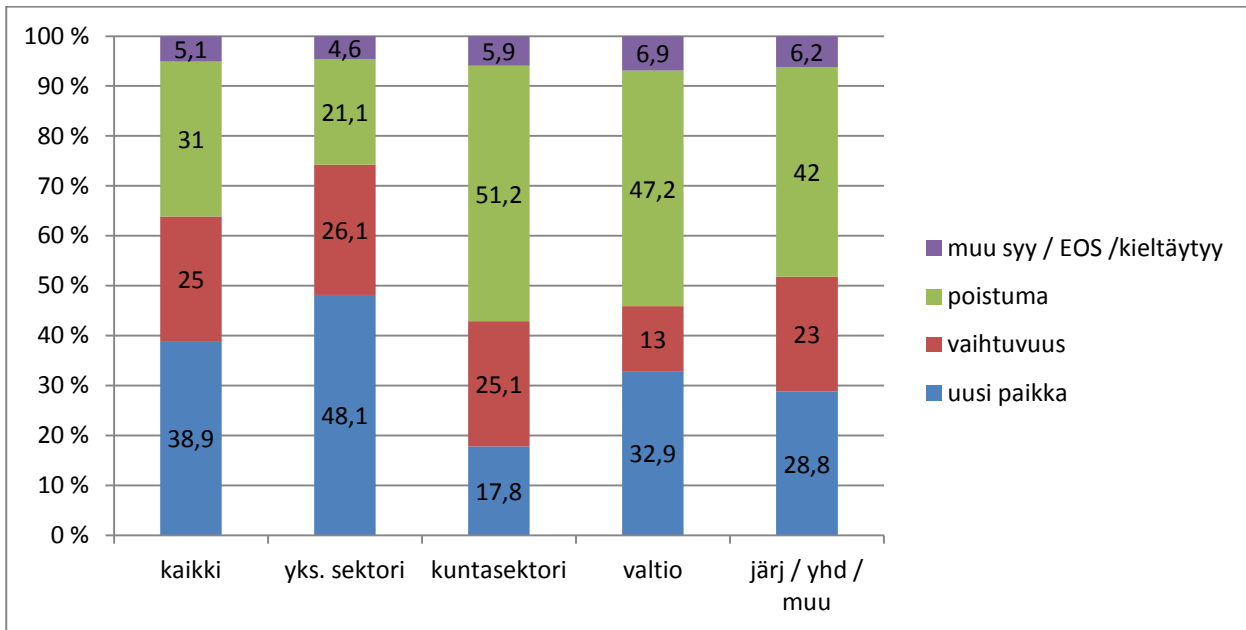
**Kuvio 7.** Rekrytoinnin syyt vuonna 2014.



Rekrytointien syyt eroavat eri toimialoilla. Henkilöstön lisäys oli rekrytoinnin syynä 72 %:ssa rakennusalan toimipaikoilla, mutta vain 15 %:ssa terveydenhuollossa ja sosiaaialalla. Sijaisuuden täyttäminen rekrytoinnin syynä oli yleisintä terveydenhuollossa ja sosiaaialalla (34 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (31 %). Uuden tehtävän täyttäminen oli yleisintä informaatio- ja viestintäalalla (11 %). Edellisen työntekijän eläkkeelle jääminen mainittiin rekrytoinnin syynä yleisimmin maa- ja metsätaloudessa (18 %).

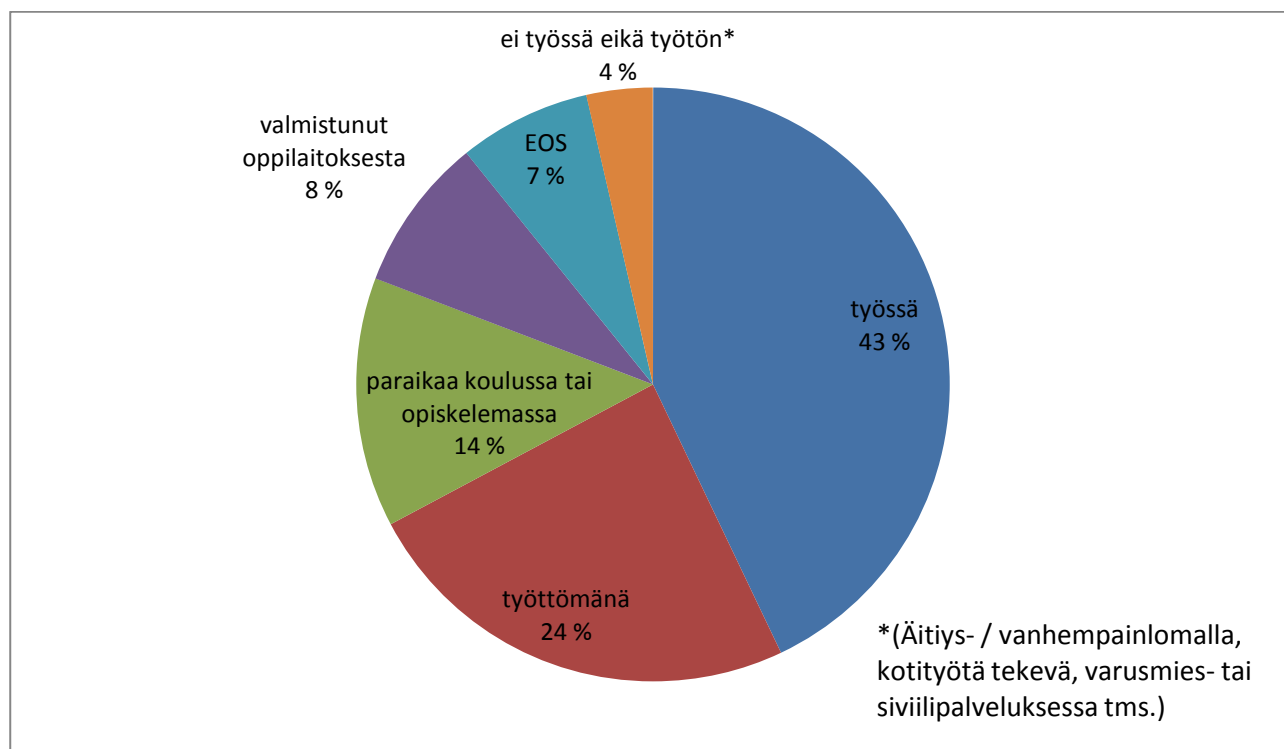
Rekrytoinnin syissä on eroa myös työnantajasektoreiden välillä. Kuviossa 8 on ryhmitelty syyt siten, että ”uusi paikka” sisältää syyt ”täytettiin uutta tehtävää” sekä ”tarvittiin lisää henkilöstöä”, jolloin kyseessä on siis kokonaan uusi työpaikka. ”Vaihtuvuus” sisältää syyt ”edellinen siirtyi toiseen työpaikkaan” sekä ”edellinen vaihtoi tehtävää työpaikan sisällä” ja ”poistuma” taas syyt ”edellinen työntekijä siirtyi eläkkeelle” ja ”täytettiin sijaisuutta”. Lisäksi kuviossa 8 on esitetty muu syy / ei osaa sanoa / kieltäytyy vastaamasta.

Kaikki rekrytoinnin syyt ovat ryhmiteltävissä uusiin työpaikkoihin, vaihtuvuuteen tai poistumaan, joten kaatoluokassa on kyse lähinnä tiedon puuttumisesta. Yksityisellä sektorilla lähes puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kuntasektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja valtiollakin lähes puolet. Myös ns. kolmannella sektorilla (järjestöt, yhdistykset, kotitaloudet yms.) poistuma selittää eniten paikkojen täyttöä. Valtiolla uusien paikkojen täyttö on vaihdellut voimakkaasti vuosittain: vuonna 2013 se oli supistunut edellisestä vuodesta ja vuonna 2014 taas uusien paikkojen täyttö kasvoi edellisvuoteen verrattuna.

**Kuvio 8.** Rekrytoinnin syyt vuonna 2014, %

### Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (43 %) vuonna 2014 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä oli 24 %, opiskelijoita ja koululaisia 14 % ja vastavalmistuneita 8 %. Muutokset edellisvuoteen ovat hyvin pieniä. Työttömien ja vastavalmistuneiden osuudet ovat kasvaneet kaksi prosenttiyksikköä, opiskelijoiden ja koululaisten osuus puolestaan laskenut samat kaksi prosenttiyksikköä.

**Kuvio 9.** Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuonna 2014

Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2014 suurin informaatio- ja viestintäalalla sekä maa- ja metsätaloudessa (molemmat 58 %). Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten rakennus- alalla (36 %) sekä muiden palveluiden toimialalla (34 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli informaatio- ja viestintäalalla (14 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (20 %).

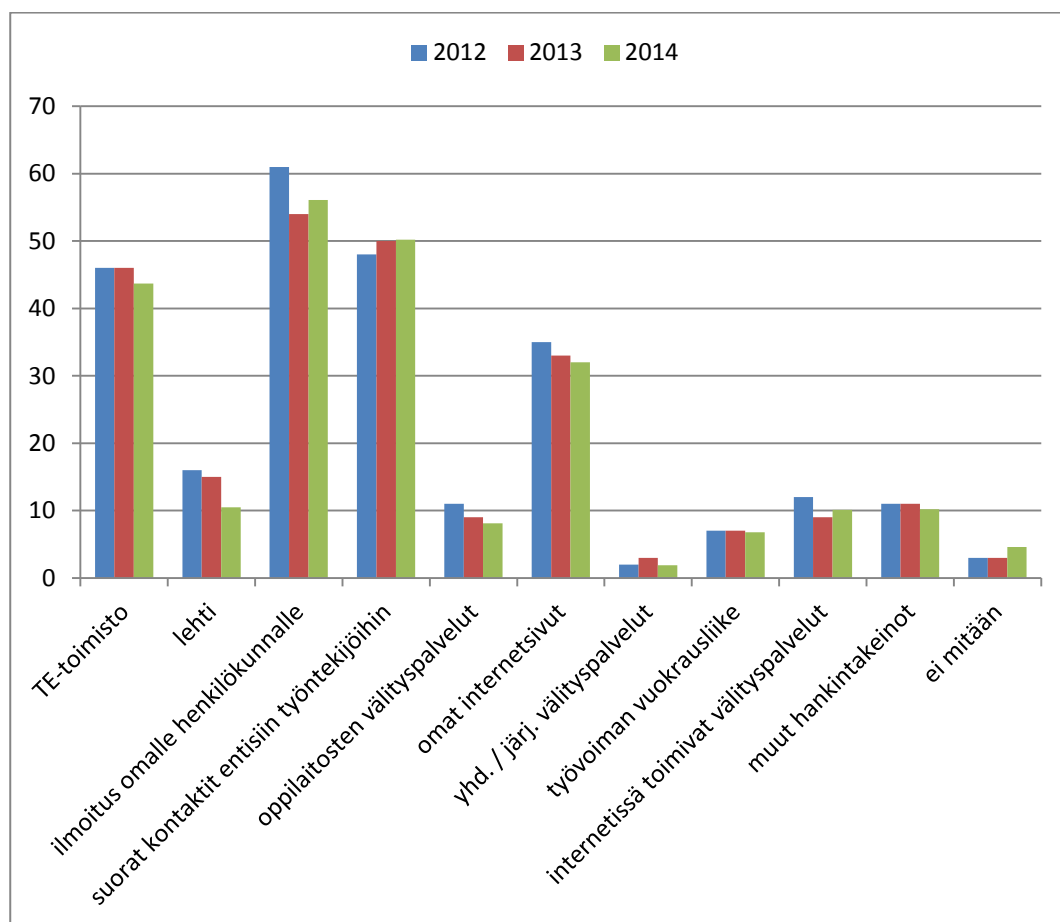
### Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2014 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (56 % rekrytoineista toimipaikoista) ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin ja -hakijoihin (50 %). TE-toimistoa käytti 44 % rekrytoineista toimipaikoista, mikä on 2 prosenttiyksikköä pienempi osuus kuin vuosina 2013 ja 2012.

Epävirallisten kanavien lisäksi TE-toimiston käyttö sekä omat internetsivut ovat käytetyimmät kanavat. Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Summaamalla kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,3 kanavaa avointa työpaikkaa kohden.

Kanavien käyttö on hieman laskenut viime vuosina: vuonna 2012 työnantajat käyttivät keskimäärin 2,5 kanavaa avointa työpaikkaa kohden. Ainoa työvoiman hankintakeino, joka mainittiin vuonna 2014 useammin kuin vuonna 2013, oli ilmoitus omalle henkilökunnalle. Muiden kanavien osuudet joko pysyivät ennallaan tai laskivat hieman.

**Kuvio 10.** Työvoiman hankintakanavat v. 2012–2014, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



Työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä majoituksen ja ravitsemuksen (58 %), julkisten palvelujen ja koulutuksen alan toimipaikoissa (56 %) sekä terveydenhuollon ja sosiaalialan (53 %) toimipaikoissa. Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa rakennusalaalla (24 %), teollisuudessa (29 %) ja informaatio- ja viestintäalalla (30 %).

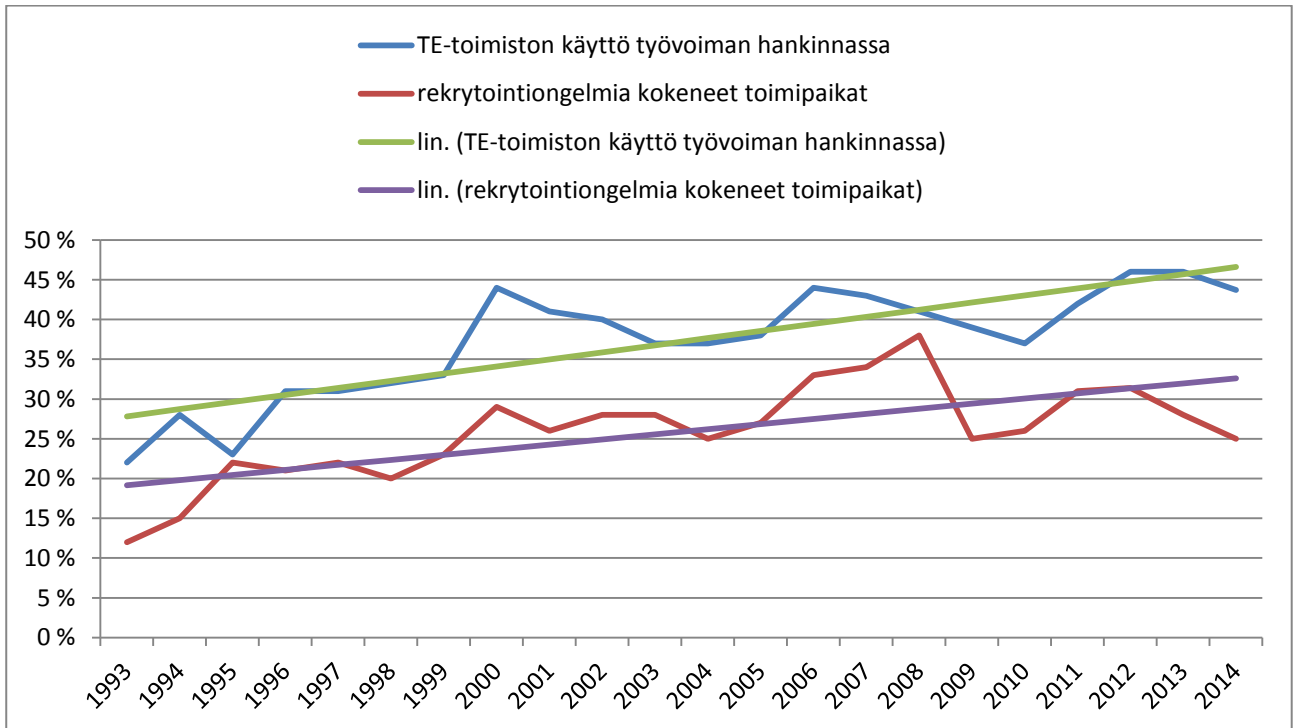
TE-toimiston käyttö on yleisintä yli 50 hengen toimipaikoilla. Kunta-, valtio- ja järjestösektori käyttävät TE-toimistoa yleisemmin kuin yksityinen sektori. Omien internetsivujen käyttö rekrytoinnissa on suhteellisesti yleisintä julkisten palveluiden ja koulutuksen sekä muiden palvelujen toimialoilla.

Liitteessä (Taulukko 2) on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan sekä alueittain.

TE-toimistojen käytöllä on yhteys mm. rekrytointiongelmien esiintymiseen. Kuviossa 11 on tarkasteltu TE-toimiston käyttöä ja rekrytointiongelmien esiintymistä vuodesta 1993 lähtien rinnakkain. Kuvioon on lisäksi piirretty lineaariset regressiosuorat, mitkä kuvaavat sekä TE-toimistojen käytön että rekrytointiongelmien olevan nousussa. Ilmeisesti työnantajat ilmoittavat rekrytointivaikeuksia kohdatessaan tai työvoiman hankintatilanteen vaikeaksi arvioidessaan paikkoja helpommin TE-toimistoon, jolla on runsaasti erilaisia työnhakijoita.

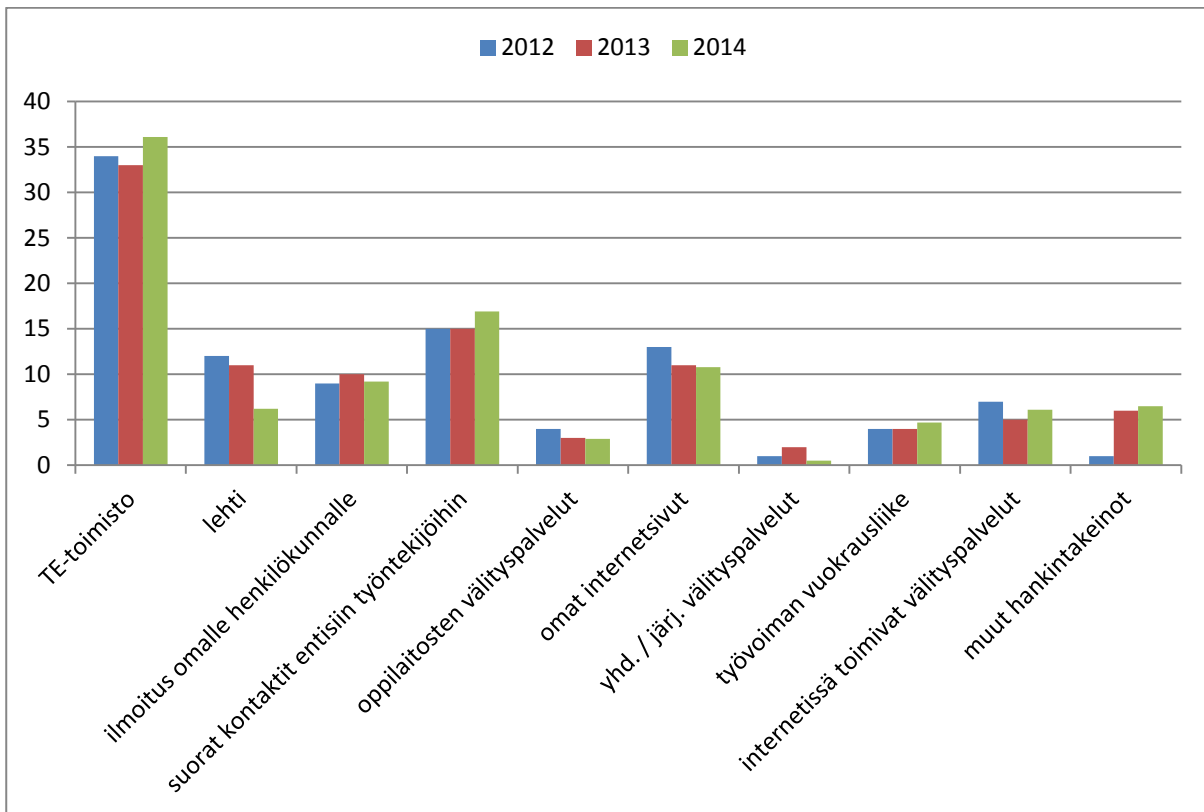


**Kuvio 11.** TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993–2014

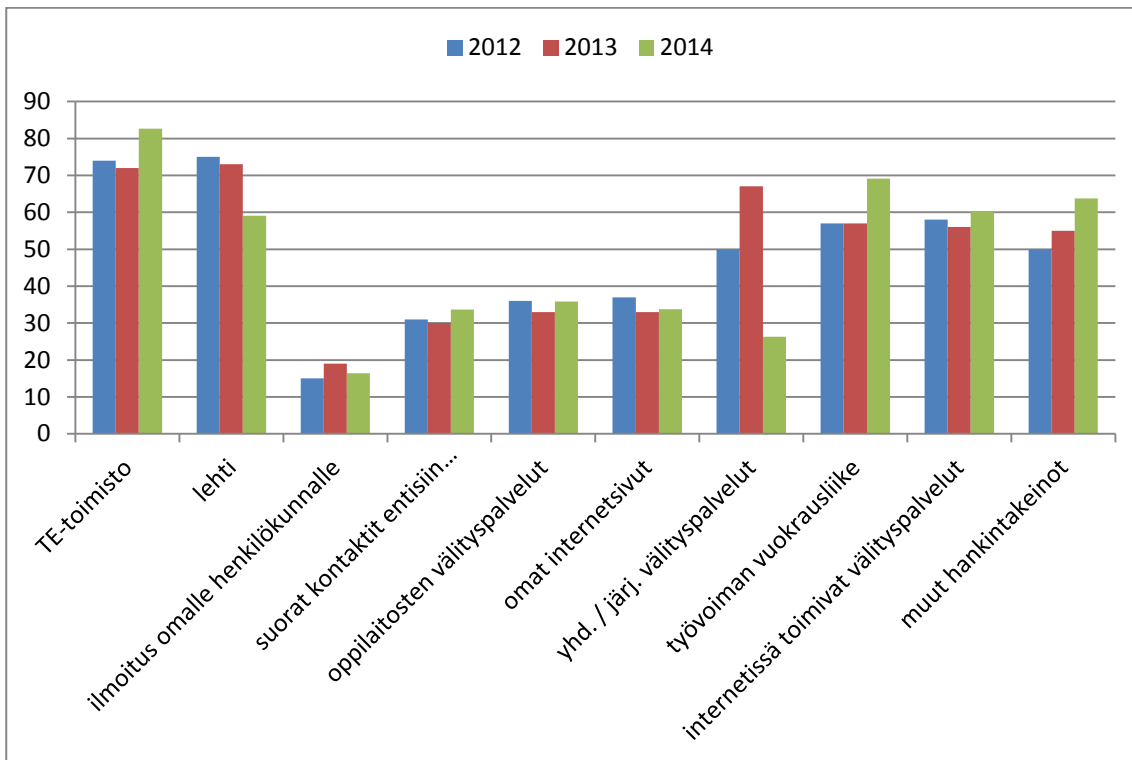


Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. Lisäksi toimipaikka on käyttänyt tiedotusta, joka ei ole ollut rajattu vain omalle henkilöstölle, entisille työntekijöille tai entisille työnhakijoille.

Tässä tarkastelussa TE-toimistot nousevat merkityksellisimmäksi työvoiman hankintakanavaksi. Noin 36 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2014 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa. Osuus kasvoi kolme prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Useimmin käytetyt kanavat, kuten ilmoitus omalle henkilökunnalle tai suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai -hakijoihin, eivät tässä tarkastelussa nouse likikään sellaiseen rooliin kuin niiden käyttö antaisi aiheen olettaa (kuvio 12). TE-toimisto tavoittaa suuren joukon ihmisiä ja on kanavana tunnettu, mikä auttaa paikan täytön merkityksellisyydessä.

**Kuvio 12.** Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön v. 2011–2014, %

Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön. Näin tarkasteltuna tehokkaimmiksi kanaviksi nousevat TE-toimisto ja työvoiman vuokrausliike (kuvio 13). Vuokrausliikkeen käytön erinomainen tehokkuus perustuu selvästi valikoivaan käyttöön: merkityksellisyys ei ole erityisen korkea, mutta käyttö on vain hieman yleisempää, joten tehokkuus muodostuu hyväksi. TE-toimiston hyvä tehokkuus muodostuu hyvin toisella tapaa: sekä merkityksellisyys että käyttö ovat korkeita. TE-toimiston tehokkuus oli laskussa vuodet 2011–2013, mutta vuonna 2014 TE-toimiston tehokkuusluku nousi edellisvuodesta. Myös työvoiman vuokrausliikkeen käytön tehokkuus nousi vuoteen 2013 verrattuna.

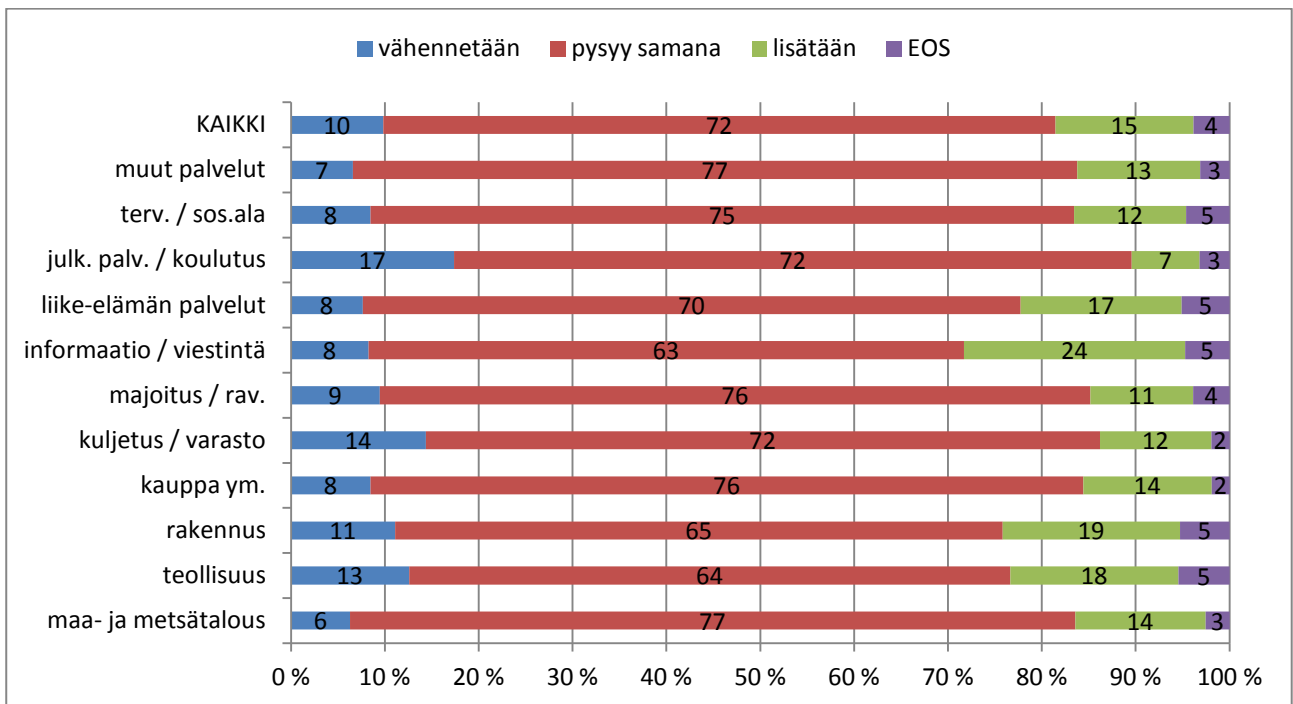
**Kuvio 13.** Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku v. 2011–2014<sup>4</sup>

## 5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2014 kaikkiaan 15 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Kymmenen prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Osuuksissa on ollut vain erittäin pieniä muutoksia vuosiin 2013 ja 2012 verrattuna.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan, teollisuuden, rakentamisen ja liike-elämän palveluiden toimipaikoissa. Näillä samoilla toimialoilla suunniteltiin henkilöstön lisäämistä myös vuonna 2013. Teollisuus ja rakentaminen ovat kuitenkin henkilöstösuunnitelmissaan kaksijakoisia toimialoja: niillä oli keskimääräistä enemmän sekä henkilöstön lisäämis- että vähentämissuunnitelmia. Eniten vähentämissuunnitelmia oli vuonna 2014 julkisten palveluiden ja koulutuksen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla.

<sup>4</sup> Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus % = (merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö) x 100.

**Kuvio 14.** Henkilöstön palkkaus- ja vähentämissuunnitelmat toimialoittain vuonna 2014, %

Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Volyyymiltaan 10 suurinta toimipaikkatasolle korotettua ammattinimikettä palkkaussuunnitelmissa olivat:

- rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)
- myyjät, kauppiat ym.
- liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat
- luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat
- palvelutyöntekijät
- konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
- kuljetustyöntekijät
- liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat
- hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät
- toimistotyöntekijät

## Liitteet

**Taulukko 1. Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2014.**

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat	Rekrytointiongelmia koke- neet	Työvoimapulaa kokeneet
KAIKKI	50,5	24,51	8,65
TOIMIALA			
Maa/metsät.	45,52	16,38	5,12
Teollisuus	48,7	28,29	10,05
Rakennus	38,54	25,79	9,23
Kauppa ym.	48,7	17,2	6,31
Kuljetus/varasto	38,26	30,34	7,76
Majoitus/rav.	56,95	27,3	8,07
Inform./viestintä	49,46	29,52	13,42
Liike-el.palv	49,04	25,79	9,91
Julk.palv./koul.	66,45	19,14	5,84
Terv./sos.ala	68,34	32,94	12,67
Muut palvelut	48,69	19,28	5,48
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
1–4	32,18	23,06	8,61
5–9	54,42	23,64	7,47
10–49	74,4	25,82	9,02
50–	89,5	26,79	10,88
SEKTORI			
Yks. sektori	46,63	25,14	9,22
Kuntasektori	66,39	26,87	9,89
Valtio	64,00	11,00	1,35
Järj./Yhd/Muu	56,02	18,63	3,47
ELY-KESKUS			
Uusimaa	51,33	24,20	9,44
Varsinais-Suomi	47,06	22,74	10,03
Satakunta	48,11	22,82	11,03
Häme	46,23	21,18	10,34
Pirkanmaa	48,80	24,39	8,26
Kaakkois-Suomi	52,17	31,38	10,04
Etelä-Savo	51,37	29,98	5,33
Pohjois-Savo	42,63	24,87	7,04
Pohjois-Karjala	54,96	22,95	7,68
Keski-Suomi	51,39	19,14	5,37
Etelä-Pohjanmaa	52,02	26,19	9,56
Pohjanmaa	54,44	23,70	6,58
Pohjois-Pohjanmaa	55,71	24,29	6,91
Kainuu	52,15	28,24	3,67
Lappi	52,53	29,16	8,53

**Taulukko 2. Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2014.**

	TE-toimisto	Lehti	Oma henkilös- tö	Ent. työnt.	Op.rekrypalv.	Omat internet- sivut	Yhd./Järj.	Vuokr.liike	Internetpalv.	Muut hankin- takeinot	Ei mitään
KAIKKI	43,7	10,5	56,1	50,2	8,1	32	1,9	6,8	10,1	10,2	4,6
TOIMIALA											
Maa/metsät.	36,5	19,3	39,2	50,5	0,9	23,4	0,9	1,1	13,4	5,1	4,6
Teollisuus	29,3	11,2	51,5	49,9	8,2	26,6	2,0	18,3	11,7	6,5	2,5
Rakennus	23,8	3,6	52,9	65,4	6,9	13,2	0,7	9,0	3,2	6,9	4,3
Kauppa ym.	45,7	6,1	56,2	45,4	5,7	35	1,1	11,0	7,1	5,9	7,9
Kuljetus/varasto	35,2	7,5	50,1	48,9	5,6	18,9	0,0	5,5	3,2	14,3	6,7
Majoitus/rav.	58,0	4,5	68,6	43,1	6,4	26,0	0,2	8,0	4,2	7,5	0,5
Inform./viestintä	29,9	8,9	64,7	63,5	14,5	38,7	2,4	16,3	29,2	7,2	0,0
Liike-el.palv	40,3	15,0	54,7	51,7	15,5	37,6	2,5	5,8	17,6	11,3	5,9
Julk.palv./koul.	56,0	19,3	55,5	46,7	11,0	42,1	4,0	1,1	15,6	23,6	1,5
Terv./sos.ala	52,8	8,7	57,8	51,2	5,7	31,1	1,7	1,4	6,0	11,4	3,7
Muut palvelut	45,4	15,0	60,4	47,0	3,8	43,9	3,8	0,5	8,7	7,5	7,9
HENKILÖSTÖ											
1-4	38,7	7,4	47,1	52,5	6,7	23,2	0,8	1,9	5,4	9,3	7,9
5-9	36,1	6,2	53,5	53,0	8,6	22,0	0,9	6,1	7,5	7,8	6,2
10-49	45,8	10,8	59,0	50,9	7,9	34,8	2,2	8,9	9,1	10,2	2,9
50-	57,1	21,2	65,1	39,3	10,6	53,5	4,0	8,9	25,6	16,0	2,2
SEKTORI											
Yks.sektori	40,1	7,7	56,1	50,5	8,5	27,7	1,4	9,5	9,7	7,4	5,4
Kuntasektori	50,6	15,4	54,7	49,4	7,8	35,6	1,6	1,5	10,0	18,0	2,8
Valtio	54,9	13,3	63,6	37,6	6,8	66,4	4,1	3,4	17,6	17,5	0,6
Järj/Yhd/Muu	48,3	18,1	56,8	56,6	6,8	41,3	5,3	1,3	10,3	7,6	4,6

	TE-toimisto	Lehti	Oma henkilös- tö	Ent. työnt.	Op.rekrypalv.	Omat internet- sivut	Yhd./Järj.	Vuokr.liike	Internetpalv.	Muut hankin- takeinot	Ei mitään
ELY-KESKUS											
Uusimaa	44,2	8,0	58,8	47,1	11,3	37,2	2,5	8,6	16,0	10,4	3,6
Varsinais-Suomi	49,7	9,8	52,8	47,1	4,9	30,7	2,6	6,5	7,2	9,7	6,4
Satakunta	41,1	11,2	58,6	38,4	12,9	18,7	0,7	13,1	4,7	8,6	7,7
Häme	39,2	12,3	47,7	56,9	6,0	24,3	2,5	4,1	11,0	9,9	5,5
Pirkanmaa	45,0	15,6	60,3	48,6	6,9	37,9	1,1	9,6	6,2	10,7	3,2
Kaakkois-Suomi	37,6	10,0	57,1	63,4	5,2	33,1	0,9	2,9	8,5	9,2	1,4
Etelä-Savo	45,5	21,5	52,3	47,5	5,5	29,2	0,0	4,5	15,5	23,5	8,0
Pohjois-Savo	46,1	9,5	45,2	57,2	7,8	29,1	0,7	2,7	9,3	13,8	8,8
Pohjois-Karjala	46,3	10,9	51,4	57,6	8,5	29,6	0,6	1,4	5,3	5,8	3,1
Keski-Suomi	46,7	8,0	68,6	47,9	9,2	42,4	2,7	5,1	6,9	10,5	5,5
Etelä-Pohjanmaa	47,1	10,4	51,3	54,6	13,1	26,1	3,7	3,6	6,7	3,8	6,0
pohjanmaa	33,0	18,8	48,6	52,7	3,6	26,1	1,1	6,2	5,5	12,4	3,2
Pohjois- Pohjanmaa	38,7	5,7	52,9	52,9	5,1	25,2	1,2	8,3	4,5	10,0	5,4
Kainuu	63,5	9,9	65,6	55,0	7,6	40,6	2,8	11,5	5,5	4,4	0,7
Lappi	43,7	11,6	62,0	47,7	3,2	24,0	0,5	2,1	9,3	6,2	1,8

**TEM-analyysejä –verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt**  
 → [www.tem.fi](http://www.tem.fi) → julkaisut → TEM-analyyseja

Nio, Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi, Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**  
 Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (4/2008); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala, Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella, Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2008**

Tuomaala, Mika – Torvi, Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante – vaikutusarviointia**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen, Ville – Kangaspunta, Kirsi – Räisänen, Heikki – Sardar, Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala, Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Torvi, Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007–2009**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2009**

Kaarna, Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (18/2009); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**



Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (19/2010); **TE -toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (24/2010); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2010**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tiainen, Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen, Ahti – Kerminen, Päivi – Korhonen, Tiina – Murto, Mikko – Peura, Jari (28/2010); **Työhönosoittamisesta työn tarjoamiseen – työhönosoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammateissa**

Douglas, Inka – Kerminen, Päivi – Meling, Timo – Peura, Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiisesta moitittavan menettelyn takia**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (34/2011); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järvinen, Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutoksia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (36/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2011**

Hytönen, Jukka – Mella, Ilkka – Pousi, Anu (37/2011); **Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011**

Räisänen, Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmien ja hakukanavat Suomessa v. 2010**

Mella Ilkka (39/2012); **Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (40/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2012**

Tuomaala, Mika (41/2012); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011**

Sihto, Matti – Tuomaala, Mika – Sardar, Paula (42/2012); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010**

Koponen, Eija-Leena – Laiho, Ulla-Maija – Tuomaala, Mika (43/2012); **Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (44/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2012**

Sihto, Matti – Sardar, Paula (45/2012); **Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana**

Honkanen, Petri – Kangaspunta, Seppo – Koponen, Eija-Leena – Tukki, Jukka – Tuohinen, Titta (46/2013); **Ilmiöitä 2013 – Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää**

Räisänen Heikki (47/2013); **Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?**

Mella Ilkka, Pouru Laura (48/2013); **Maakuntien suhdannekehitys 2011–2013**

Alatalo, Johanna – Koponen, Eija-Leena – Saijets, Heli (49/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Kevät 2013**

Koponen Eija-Leena (50/2013); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012**

Koponen Eija-Leena – Räisänen Heikki (51/2013); **Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät?**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Saijets Heli (52/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

Räisänen Heikki (54/2013); **Työtarjousten vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin keston julkisessa työnvälityksessä**

Räisänen Heikki – Sardar Paula (55/2014); **Virta-varanto –kaaviot TEM:n työnvälityksen tilastojärjestelmässä – käsitteitä, sovelluksia ja tulkintoja**

Mella Ilkka – Urjankangas Hanna (56/2014); **Maakuntien suhdannekehitys 2012 – 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Räisänen Heikki (57/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014**

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpidualisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudessamme – TrendWikiä hyödyntävä raportti**

Räisänen Heikki (59/2014); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (60/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2014**

Räisänen Heikki – Järvelä Simo (61/2014); **Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia**

Sihto Matti – Maunu Tallamaria – Sardar Paula (62/2014); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

Kangaspunta Seppo (63/2015); **Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015**

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011 -2014**